

关于高校教师流失和师资队伍建设的思考

张应强

关键词：教师流失 师资队伍建设

改革开放以来,高校教师的流失经历了“出国热”、“跳槽热”和当前的“下海热”、“第二职业热”,一浪未平又起一浪,给高校师资队伍建设带来了重大影响。据有关高校师资队伍现状的调查^[1],当前高校教师的流失表现出如下特点:一是中青年教师流失严重,并有向高学历、高层次人才发展的趋势;二是热门专业、应用类专业教师流失较多;三是“显性流失”逐渐增多,“隐性流失”更为严重。高校教师流失使高校学科梯队被打乱,人才断层重新出现,师资队伍补充困难,整体素质下降,直接影响到了人才培养质量和教育发展的后劲。

如何看待当前教师的流失问题,客观地分析教师流失的原因,并在此基础上采取必要的措施以遏制师资流失,建立合理的师资流动模式,是当前高校师资队伍建设中面临的一个现实问题。

1 在经济体制转轨过程中,高校教师的流动和流失具有必然性

当前,对高校教师的流动和流失现象,一般有两种不同的认识。一是认为市场经济的推行,打破了我国长期以来形成的“人才单位所有制”,促进了教师的流动,有利于人尽其才,避免人才浪费,对提高人才利用率有好处;二是认为,由于市场经济的冲击,教师队伍不稳定,教师流失给高校师资工作造成困难,长此以往,将影响教育事业,贻误“百年大计”。这两种观点都有其合理性。市场经济本身就是一把“双刃剑”,

对师资队伍建设既有正面影响,也有负面影响。

教育的外部关系规律告诉我们:教育要受生产力与科技发展水平、社会制度、文化传统所制约,其中的社会制度主要是经济制度和政治制度。在当前,经济建设是中心,经济对教育的影响大于其他因素的影响,市场经济对教育表现出强烈的制约作用。市场经济是通过市场机制的作用来配置社会资源的一种经济形式,它借助于价值规律、通过竞争机制而起作用。追求最大的效益、市场调节供求、资源不断流动是其基本特征。高等学校作为社会大系统中的一个子系统,人才密度高,人力资源丰富,它不可能独立于社会系统之外而逃避市场法则,它和社会其他子系统之间也要进行资源流动。因此,教师的流动是必然的。对此,人们一般没有疑义。

教师的流动并不一定就是流失。人们所说的教师流失是特指教师流向教育系统之外,造成师资队伍的损失。这是因为,虽然教育有经济效益,教师的劳动有经济价值,而且教育的经济效益可能高于物的投入的经济效益。但是,教育的经济效益不同于物的投入的经济效益,它是一种“隐性”的经济效益,并且具有周期长的特点,不能马上在市场交换中立即体现出来。并且教育的价值补偿也不是直接在市场交换中实现的,而是通过中介环节——国家的利税转化为政府的财政拨款——才能实现。这就使得教育的经济效益不易为人们所认识,教育的价值补偿容易受国家财力和人们对教育在社会发展中的作用的认知所制约。国家财力强些,对教育的社会价值有正确的认识,则教育的价值补偿可能多些,教育经费就充足些;国家财力弱些,对教育的社会价值认识不正确,则教育的价值补

张应强 厦门大学高教所博士生、讲师, 361005 福建厦门
收稿日期:1995-04-02

偿可能少些。教育价值补偿的间接性和教育运行受市场影响的直接性决定了教育、教师在市场竞争中处于不利地位。我国如此,西方市场经济国家也是如此。这就使得国家的宏观调节作用,国家对教育的财政拨款显得极为重要,世界各国的教育经费绝大部分都来源于政府拨款。而我国当前由于经济发展水平不高,国家财力有限,教育拨款不足,教育经费严重短缺,加之高等学校管理改革滞后于市场经济的发展,教师待遇普遍不高。因此,教师在市场竞争中的不利地位转化为实际生活水平的降低和社会地位的下降。一旦市场经济解除了人才流动的限制并导致人生价值观的变化,教师从教师职业向其他职业的流动便不可避免,教师流失由此而生。

2 大学教师流失的原因分析

高校教师流失是多方面、多层次、内外部因素交互作用的综合反映。从总的方面讲,是由于市场经济的推行以及由此而带来的社会价值观的变化。从外部因素来讲,是由于教师待遇偏低和我国经济发展水平的不平衡性;从内部因素来看,是由于高等教育的改革滞后于市场经济的发展,高校与高校之间改革与发展的不平衡性以及高校内部学科建设的不平衡性。

2.1 大学教师待遇偏低是教师流失的主要原因。据国家统计局资料表明:1991年教育系统平均工资为2707元,低于全民所有制企业职工平均工资,在国民经济12个部门中居第10位。这几年,教师工资待遇的绝对数每年均有一定程度的提高,1990、1991、1992年教师平均工资分别为2509、2707和3364元。1991年比1990年增加7.89%,1992年比1991年增加24.27%^[2]。但考虑到物价上涨因素,教师实际工资增长水平有限。对大多数教师来说,工资待遇问题并不完全是一个生计问题,而是一个心理平衡问题。大学教师的工资待遇与教育之战略地位与教师劳动性质相比,待遇很低;教师职业与其它职业的待遇相比,显得很低;教师知识与能力水平与自身待遇相比,相差太大。经济地

位的低下,导致其社会地位的低下。这一切所致教师心理上的不平衡,使相当数量的教师的事业心、责任感、集体主义观念在弱化。为了“自尊”,为了实现与体现自身的经济价值,许多教师便“跳槽”而去从事自己不尽热爱的工作。

2.2 我国经济发展水平的不平衡。改革开放以来,我国经济发展走的是区域经济和地方经济发展的道路,执行的是允许一部分人先富起来的富民政策。珠江三角洲、长江三角洲、闽南三角区、辽东半岛、胶东半岛、经济特区等地区的经济发展走在全国前列,人民生活水平有了较大提高,而其它地区的经济发展水平则相对落后些。经济发展水平和人民生活水平的不平衡性导致了经济不发达地区的人,尤其是具有较高知识与技能水平的科技人员(包括大学教师)向经济发达地区流动。一般说来,发达地区对高等教育的投入增加了,高校办学条件和教师待遇得到了一定改善和提高。如1992年福建省、广东省高校教师年平均工资分别为4884元和4181元,而湖南省则为2960元,福建省是湖南省的1.65倍^[3]。这就导致了经济欠发达地区高校教师向经济发达地区流动。

2.3 高等学校改革与发展的不平衡。应该说,自《中共中央关于教育体制改革的决定》发布以来,全国各级各类高校都进行了程度不同的改革。有的学校锐意进取,大胆改革,改革动手早、力度强、进展快,特别是师资队伍建设方面抓得及时得力,富有成效,创造了一个有利教师施展才华的学术环境,教师待遇也有一定程度的提高,因而不但教师队伍相对稳定,而且吸引补充了一批人才。如湖南师大从1983年开始就采取有力措施大胆引进人才,几年来,先后有464人调入,其中博士34人(不含已鉴定协议的在读博士生),正副教授17人。而有些高校因为各种原因,改革难于推进,在人才竞争中处于不利地位,不仅不能吸引人才,而且优秀教师大量流失。高校之间改革与发展的不平衡性是教师在高校之间流动的主要原因。

2.4 高校管理体制改革滞后于市场经济的发展。尤其是学校内部办学主体不明确,分配不

公,挫伤了教师的积极性,导致教师心理不平衡。教师是学校办学的主体,学校的行政、后勤系统理应为教学科研服务。但是,在市场经济的负面影响下,一些高校缺乏教师是办学主体的思想,官僚主义严重,服务意识淡化,对教师的教学科研工作限制颇多。更为严重的是,行政与后勤人员凭借其掌握的人财物权,在配偶调动、子女升学就业等切身利益方面“近水楼台先得月”。庞大的行政与后勤系统机构臃肿,人浮于事,他们办事方便,工作轻松,待遇却不低,有的高校一般教师同职工实际收入形成倒挂。一些教师不仅感到经济待遇不如行政后勤人员,而且精神上感到不堪重负。这也是一些高校的教师流失的重要原因。

2.5 高校内部学科建设发展的不平衡。学科建设是与师资队伍建设密切相关的问题。一部分教师的流失并不完全是因为经济待遇的原因,而是因为他们认为自己所从事的学科专业在所处高校没有发展前途,不利于自己业务的提高与发展,特别是在那些专业性强的单科性大学中那些与学校性质联系不紧密的学科专业的教师(如基础课教师),由于不受重视,不仅学科建设经费少,而且也很难进修提高或攻读高一级学位,他们感到没有前途,没有希望,从而导致流动或流失。

3 当前加强师资队伍建设的对策

市场经济的推行虽然给高校师资队伍建设造成了冲击,但也给高校师资队伍建设提供了契机。它对解决高校长期存在的人才单向流动(闲才庸才流不出,人才进不来)状况提供了可能,对打破计划体制下形成的相对封闭和僵化的师资队伍及其管理模式,建立开放的、动态的具有竞争和激励机制的师资管理模式提供了可能。二是要正确认识师资队伍的稳定与流动的关系,稳定是动态的稳定、相对的稳定,而流动则是绝对的。从优化教师队伍,全面提高其整体素质及保持教师队伍的活力方面考虑,正常的适量的流动是有益的,也是应该提倡和努力去实现的。在此基础上,我认为当前紧要的问题

是:

3.1 千方百计地增加教育投入,提高教师待遇。教师的流失,最根本或最主要的原因是教师待遇偏低。在市场经济条件下,如果不首先解决教师待遇偏低问题,稳定教师队伍,遏制师资流失只能是一句空话。当前增加教育投入,提高教师待遇并不完全是一个国家财政困难问题,实质上是一个全社会对教育的战略地位的认识问题。邓小平同志早在1985年就指出:“还有相当一部分同志,包括一些高级干部,对于发展和改革教育的必要性,认识不足,缺乏紧迫感,或者口头上承认重要,到了实际问题时,又变得不那么重要了。”当前,国家财政的确有困难,影响了对教育的投入和教师待遇的提高。但是,我们也发现,每当国家财政在政策上略有向教育倾斜的意向时,其他行业或部门往往强调各自的重要性和困难,同教育部门争优惠政策、争经费,甚至发生挪用教育经费,拖欠教师工资的现象。如果全社会都充分地认识到教育发展的战略地位及在“四化”建设中的重大作用,如果全社会都具备日本经济恢复时期“勒紧裤腰带”优先发展教育的精神,增加教育投入,提高教师待遇的问题是可望得到解决的。

3.2 要处理好运用市场机制和国家宏观调控的关系。高等教育领域和经济领域有明显的不同的特点,它有自身发展的规律性,不能够把市场机制看作是稳定教师队伍的“良方”和主要办法。特别是在体制转轨过程中,稳定师资队伍要确立国家宏观调节为主、市场调节为辅的指导思想。也就是说,从总体上讲,要加强国家的政策调控,不能任由市场机制起作用;而在高校师资管理改革上要有市场观念,要注意引进竞争和激励机制,这是两个层次不同的问题。

有人认为,当前之所以出现教师大量流失,是因为我们以前在师资队伍建设中没有利用市场机制,待市场机制完善之后,教师流失现象会自然消失。这个看法是不全面的。无论国内国外,教育、教师在市场竞争中都是处于不利地位的。因此,在稳定教师队伍方面,国家的宏观政策调控都是起基础性调节作用的,市场调节只

是起辅助性作用。这就是许多国家都要保证国家财政拨款占教育经费的绝大部分的原因。另外,由于我国经济发展的区域不平衡的特点。如果片面夸大市场机制的调节作用,国家宏观调控职能萎缩,那么经济欠发达的内陆和西北地区的高等学校必然因教师的大量流失而难以为继,从而加剧我国高等教育区域布局的不合理性,从长远来看,这对我国经济和高教育的整体发展都是不利的。即便是在经济发达地区,也不能任由市场机制起作用,教师大进大出、大起大落不能形成一个培养优秀人才的稳定环境。因此,我们在宏观决策中,必须牢固树立国家宏观调控为主,适当引进市场机制的指导思想。

3.3 高等学校要转变观念,深化改革,逐步建立起合理的师资管理模式,促进教师合理流动。当前,不少高校领导者只看到了教师流失的必然性,认为这不是高等学校所能解决的问题。的确,稳定师资队伍需要全社会共同努力,光靠高校是无法从根本上解决好的。但是,教师流失也有高校自身的原因,如果高校不把自身存在的问题解决好,也不可能稳定教师队伍。因此,我认为高校要转变观念,深化改革,逐步建立起动态、开放的师资管理模式。

转变“人才单位所有”观念,引进竞争和激励机制。“人才单位所有”观念,在高校师资管理中积习甚久,根深蒂固。不仅难于让教师流动,也难于接纳校外科研教学力量;市场经济一冲击,“流出的是人才,流进的是庸才”(此说虽有绝对化倾向和含有褒贬意味,不尽合理,但一定程度上反映了高校教师流动的现状),因此,必须转变观念,并要在师资管理上引进竞争和激励机制。特别是在职称评定、住房分配、奖金分配等方面要革除论资排辈和平均主义的陋习,奖勤罚懒,鼓励人才脱颖而出。

树立教师是办学主体的思想,解决教职工利益分配上的体脑倒挂、分配不公。在校内,教师和职工在待遇上分配不公,对教师积极性影

响很大。因此,要稳定师资队伍,必须确立教师是办学主体的思想,增强行政与后勤系统的服务功能,同时要精简机构,提高服务效率,使教师的职业地位首先在学校内部确立起来。这就要求高校领导者要有事业心,要为教师创造一个和谐、上进的生活和工作环境。

实行固定编制(专职教师)和流动编制(兼职教师)“双轨”并行,建立起师资队伍的动态管理模式。目前,我国高校的教师编制大多是固定编制,也不存在流动编制中的兼职教师。这既不利于教师的稳定与流动,也不利于教师资源的充分利用和加强学校与社会的联系。因此,笔者认为要在教师总编制中分出 15—25% 的流动编制,用于聘请兼职教师。同时,采取一系列措施,保证固定编制中专职教师的稳定,使他们能专心致志地从事教学和科研工作。而对流动编制中的兼职教师则完全放开,采取合同制予以聘任,按合同上岗取酬。兼职教师既可在其他学校教师中聘请,也可聘请校外科研机构、工矿企业的学有专攻的专家,让他们兼职讲课、指导研究生、参加科研。这对搞活教师队伍,加强学校与社会的联系,促进学术交流和产学合作,提高教学质量和学术水平将起到重要作用。同时也会从总体上保证骨干教师相对稳定,减轻学校经济负担,对提高教师待遇也会有帮助。

另外,在专职教师中也可仿效某些西方国家实行 Tenure 制(教师终身制)——即对部分教师设立终身拥有该工作的职业制度,使教师享有职业优越感,也可能吸引更多有才能的人进入大学教师行列,增强大学教师的职业吸引力。

4 参考文献

1 2 3 薛浣白,周家贵. 关于当前高校师资队伍现状的调查报告. 高等师范教育研究,1994,1

(责任编辑:周宗铸)